

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Husada Utama

Boby Bala Putra ¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾Email: bobyputra095@gmail.com

²⁾Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether there is an effect of job training, work environment on employee performance at PT Indo Husada Utama. This study used a quantitative method by conducting surveys and tests on 30 employees at PT Indo Husada Utama. The sampling method is saturated sampling which is part of the non-probability sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement. The tests carried out were validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple regression test with the help of the IBM SPSS Statistics 25 program. The results showed that job training variables has a significant effect on employee performance, work environment variables have no significant effect on employee performance, and job training and work environment variables have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *job training, work environment, employee performance.*

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey dan pengujian kepada 30 karyawan di PT Indo Husada Utama. Metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh yang merupakan bagian dari teknik non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.*

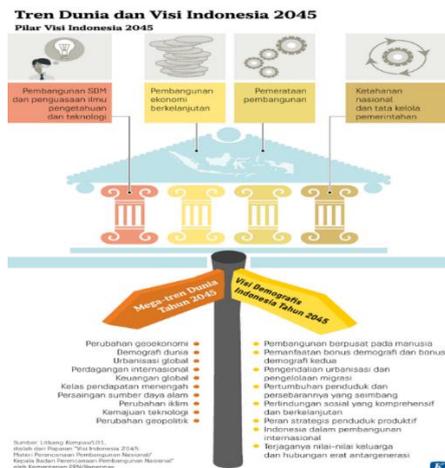
Kata kunci: *pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Beberapa waktu lalu pemerintah telah mencanangkan visi pembangunan Indonesia pada tahun 2045 yaitu tantangan menuju Indonesia sehat. Pandemi covid-19 membuat pemerintah menyatukan langkah untuk menerapkan kebijakan Indonesia sehat. Bangsa Indonesia memiliki visi yang besar dalam memperingati 100 tahun kemerdekaan sejak 17 Agustus 1945, dimana tujuan dalam pembangunan visi Indonesia 2045 tersebut ialah, mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang

merdeka, Bersatu, berdaulat, adil, dan makmur (Prasetyo, 2021). Dalam mewujudkan visi Indonesia tersebut, pemerintah merujuk pada 4 pilar pembangunan, dengan salah satu pondasinya yaitu pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Aspek kesehatan merupakan bagian dari pilar pembangunan manusia yang diupayakan dengan peningkatan derajat kesehatan dan kualitas hidup masyarakat. Dalam tren dunia dan Indonesia sehat 2045, strategi yang digunakan oleh pemerintah yaitu strategi penguasaan teknologi kesehatan, seperti

dukungan layanan laboratorium modern dimana memungkinkan deteksi dini dilakukan melalui tes cepat untuk sesegera mungkin mengetahui seseorang terpapar penyakit.



Gambar 1 Trend Dunia dan Visi Indonesia 2045

Radjak Hospital dengan nama rumah sakit MH. Thamrin yaitu rumah sakit di bawah naungan Yayasan MH. Thamrin yang masih bagian dari perusahaan di Radjak Group. Radjak Hospital merupakan bagian dari bisnis dibidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit yang dimiliki oleh Radjak Group. Radjak Hospital saat ini telah dikelola oleh salah satu anak perusahaan Radjak Group yaitu PT Indo Husada Utama yang sekaligus menjadi holding bagi rumah sakit Radjak Hospital lainnya. PT Indo Husada Utama termasuk anak perusahaan dari Radjak Group yang baru berdiri dan sedang berkembang. Hingga saat ini Radjak Hospital sendiri memiliki setidaknya 6 rumah sakit yang tersebar di beberapa wilayah seperti Purwakarta, Cileungsi, Cibitung, Cengkareng, dan Cikarang. Saat ini rumah sakit Radjak Hospital juga sedang menerapkan salah satu kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu EMR (Electronic Medical Record). EMR adalah versi digital semua informasi kesehatan yang bisa ditemukan terkait seorang pasien (Assist, 2020). EMR umumnya berisi riwayat kesehatan, diagnosa, obat-obatan, tanggal imunisasi,

alergi, dan lain-lain. Sistem ini memudahkan petugas kesehatan dalam mengidentifikasi pasien mana yang membutuhkan pemeriksaan segera dan kondisi kesehatan mereka. Namun, dikarenakan perusahaan PT Indo Husada Utama selaku holding dari rumah sakit Radjak Hospital yang masih baru dan sedang berkembang, perusahaan ini memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat terus meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan bisnis serta dapat dengan mudah beradaptasi mengikuti kebijakan atau regulasi yang ada di era digitalisasi saat ini demi menciptakan visi Indonesia sehat 2045.

Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan faktor yang berpengaruh suatu perkembangan serta aktifitas operasional dalam perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki perencanaan yang baik serta peralatan yang mumpuni, perusahaan tidak akan dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia. Perusahaan yang baik bersumber dari tingginya tingkat kualitas SDM yang ada. Kualitas SDM tidak akan terbentuk dengan baik tanpa adanya *Human Resource Management* (HRM). Fadila (2021:2), *Human Resource Management* (HRM) dianggap seni karena melibatkan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan terkait sumber daya manusia atau karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan besar termasuk rumah sakit yang mulai membenahi kualitas SDM dengan berbagai macam pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan (Kanaka, 2021). Tidak hanya dengan pelatihan, namun lingkungan kerja pun perlu diterapkan dengan baik serta positif untuk membuat lingkungan dalam perusahaan menjadi lebih nyaman sehingga membuat kualitas kinerja karyawan meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program

pengembangan karyawan yang mencakup pendidikan dan pelatihan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan merujuk pada berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Girsang (2020:2), pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan efisien. Keterampilan dasar ini meliputi kemampuan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Selain program pelatihan dan pengembangan karyawan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia bagi suatu perusahaan. Menurut Lembaga survey, 6Q, lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Menurut Pangestu (2021:5), Proses pencapaian perusahaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu nya dibutuhkan faktor yang mendukung hal tersebut seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

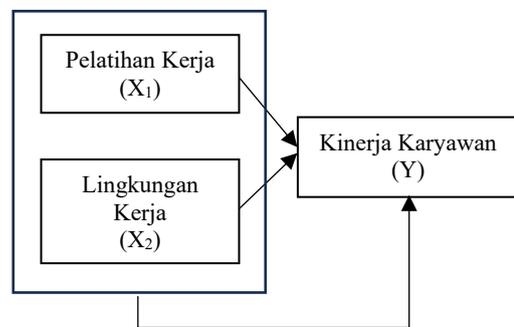
Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah berhasil dicapai oleh individu atau organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan individu yang telah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan untuk

menyelesaikan tugas tersebut (Pangestu, 2021). Kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan tanggung jawab nya secara maksimal sesuai dengan kebijakan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

II. METODE PENELITIAN

Untuk memudahkan penelitian dan lebih memfokuskannya pada perumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai, model konseptual disajikan sebagai berikut:



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2 merupakan model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini bagaimana pelatihan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, jenis metode yang digunakan ialah metode kuantitatif. Unit analisis yang digunakan untuk menjadi objek penelitian adalah PT. Indo Husada Utama selaku Holding dari Radjak Hospital yang terletak di Jl. Salemba Tengah, Paseban, Senen, Jakarta Pusat, dan unit pengamatan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Husada Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Husada Utama yang berjumlah 30 orang.

Teknik *sampling* yang dipakai yaitu *sampling* jenuh yang merupakan bagian dari teknik *nonprobability sampling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	20.125	5.611
	Pelatihan Kerja	0.408	0.148
	Lingkungan Kerja	0.134	0.131

Berdasarkan tabel 1 didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 20.125 + 0.408X_1 + 0.134X_2 + e$$

- Konstanta (a) sebesar 20.125. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta tersebut positif, yang berarti menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan.
- Koefisien Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0.408. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Pelatihan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.134. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

B. Uji T

Pengujian ini membandingkan antara t hitung dan t tabel. t tabel dapat ditemukan pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan df-n-k-1 yaitu 30-

2-1 = 27. Lalu dimasukkan dalam rumus = $TINV(0.05;27) = 2.051830516$. Jika t hitung \leq t tabel = H_0 diterima, jika t hitung $>$ t tabel = H_0 ditolak.

Tabel 2 Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.587	0.001
	Pelatihan Kerja (X1)	2.760	0.010
	Lingkungan Kerja (X2)	1.025	0.314

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa:

- Diketahui nilai Sig. pada Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.010 $<$ 0.05 dan nilai $t_{hitung} 2.760 >$ 2.051, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, yang berarti Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Diketahui nilai Sig. pada Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.314 $>$ 0.05 dan nilai $t_{hitung} 1.025 <$ 2.051, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja (X2) kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. Uji F

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0.05 df1 = k-1 dan df2 = n - k (k = jumlah variabel) lalu dimasukkan dalam rumus = $FINV(0.05;27) = 3.354130829$. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 diterima, dan jika F hitung $<$ f tabel maka H_0 ditolak.

Tabel 3 Hasil Uji F3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.429	2	156.215	10.251	.000 ^b
	Residual	411.438	27	15.238		
	Total	723.867	29			

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dapat diketahui pada nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan pada F_{hitung} sebesar $10.251 > F_{tabel} 3.354$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.657 ^a	0.432	0.390	3.904

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0.390. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39.0%. Sedangkan, sisanya 61.0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis pembahasan yang telah dilakukan dengan 30 responden karyawan di PT Indo Husada Utama, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demikian pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Assist. (2020, August). *Modul Electronic Medical Record (EMR) di Sistem Klinik Assist.id*. Assist.Id.
- Fadhila A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Teknis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Utama Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (Ppatk)*. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Girsang L. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan*. Universitas Medan Area.
- Kanaka. (2021). *Pentingnya Pelatihan & Pengembangan Kompetensi Sdm Di Rumah Sakit*. Kanaka.
- Pangestu Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara Di PT Sinar Surya Matahari Motor*. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Prasetyo A Y. (2021, August 19). *Tantangan Menuju Indonesia Sehat 2045*. Kompas.Id.